

**STRATEGI MENINGKATKAN KETERLIBATAN KERJA  
KARYAWAN DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN PERUSAHAAN  
DAN KOMPENSASI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
INTERVENING PADA KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (DIY)**

**Selvi Didik Aryanti<sup>1</sup>; Jajuk Herawati<sup>2</sup>**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa<sup>1,2</sup>

Email : selvididika13@gmail.com<sup>1</sup>; jajuk.herawati@ustjogja.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini guna mengetahui bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY (Disnakertrans DIY) meningkatkan keterlibatan kerja dengan penilaian karyawan mengenai dukungan yang diberikan organisasi dan kompensasi melalui kepuasan karyawan. Penelitian yang bersifat kuantitatif ini menggunakan kuesioner 27 pernyataan untuk mengumpulkan data dengan sasaran 114 populasi. Sampel pada penelitian ini menggunakan sebagian dari total populasi sasaran. Analisis menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis jalur untuk membuktikan adanya variabel mediasi pada penelitian. Penelitian ini mampu membuktikan jika persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, ini berarti kepuasan kerja di Disnakertrans DIY akan meningkat jika karyawan merasa organisasi memberikan dukungan padanya. Kompensasi dan kepuasan kerja pada penelitian ini juga dibuktikan memiliki pengaruh signifikan, yang artinya selain dukungan organisasi kompensasi juga mempengaruhi bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya persepsi dukungan dari organisasi dan kompensasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, yang artinya apabila kesejahteraan terjamin karyawan akan merasa memiliki keterikatan baik dengan organisasi maupun dengan pekerjaannya. Menurut hasil analisis jalur yang telah dilakukan kepuasan karyawan terbukti memediasi penilaian karyawan terhadap dukungan organisasi serta kompensasi terhadap keterlibatan karyawan.

Kata kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

**ABSTRACT**

*This research is to find out how the strategy of the Department of Manpower and Transmigration DIY (Disnakertrans DIY) increases employee engagement with the perception of organizational support and compensation through job satisfaction. This quantitative study used a questionnaire of 27 statements to collect data with a target of 114 populations. Samples in this study used a portion of the total target population. The analysis uses simple regression analysis and path analysis to prove the existence of mediating variables in the research. This research is able to prove that if the perception of organizational support has a significant effect on job satisfaction, this means that job satisfaction in disnakertrans DIY will increase if employees feel the organization provides support to him. Compensation and job satisfaction in this study were also shown to have a significant influence, which means that in addition to the support of*

*compensation organizations also influence how employees feel about their work. Furthermore, the perception of support from the organization and compensation has a significant effect on work involvement, which means that if the welfare is guaranteed employees will feel an attachment both to the organization and to its work. According to the results of the analysis of the path that has been done job satisfaction is proven to mediate the perception of organizational support and compensation to work involvement.*

*Keywords: Perception Organizational Support, Work Engagement, Compensation, Job Satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang kesejahteraan tenaga kerja yang memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik agar mampu membawa organisasi mencapai visi, misi, serta tujuannya. Sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan operasional pada organisasi sehingga keberadaannya sangatlah penting. Kinerja unggul dari karyawan saja tidak menjadi patokan untuk bertahan dalam persaingan, hal inilah yang mendasari sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki keterlibatan baik pada pekerjaannya. Keterlibatan kerja penting bagi perusahaan karena keterlibatan kerja karyawan memiliki hubungan dengan tingkat *outcome* perusahaan (Markos 2010). Organisasi perlu untuk meningkatkan keterlibatan karyawan salah satunya dengan persepsi positif karyawan terhadap dukungan organisasi.

Penilaian karyawan mengenai seberapa besar organisasi memberi dukungan, memberi *feed back* pada kontribusi, dan memperhatikan kesejahteraan disebut sebagai persepsi dukungan organisasi (Rhoades, 2002 dalam penelitian Sari, 2019). Dukungan tinggi yang diberikan organisasi akan membuat karyawan merasa dibutuhkan dan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan atas kontribusi yang diberikan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa barang, uang, dan sebagainya (Hasibuan, 2011 dalam penelitian yang dilakukan Swambawa Putra & Rahyuda, 2016). Karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan hak dan kontribusi yang telah ia berikan untuk organisasi akan memberikan pengaruh pada tingkat kepuasan dalam kerjanya.

Tujuan dilakukannya penelitian strategi meningkatkan keterlibatan karyawan di dapenelitian ini yaitu: 1). Untuk mengetahui apakah aa pengaruh antara persepsi dukungan dari organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan; 2). Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kompensasi karyawan terima terhadap kepuasan kerja; 3). Untuk mengetahui bagaimana strategi meningkatkan keterlibatan kerja karyawan melalui persepsi dukungan organisasi; 5). Untuk mengetahui bagaimana strategi meningkatkan keterlibatan kerja karyawan melalui kompensasi.

## TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

### a. Tinjauan Literatur

#### **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja yaitu mengikutsertakan seluruh karyawan tanpa membedakan level dalam proses pembuatan keputusan dan juga pemecahan masalah dalam organisasi (Indayati 2012). Keterlibatan kerja merupakan kecocokan secara positif antara karyawan dengan pekerjaannya (Robinsin *et al*, 2008 dalam Nurcahyani & Adnyani, 2016). Dari pengertian yang telah dikemukakan di atas, keterlibatan kerja dapat disimpulkan sebagai rasa kecocokan masing-masing individu pada organisasi yang dipengaruhi oleh pengaruh situasional positif maupun negatif baik dari pekerjaan maupun antar karyawan. Rasa kecocokan ini yang akan memberikan karyawan keputusan untuk bertahan.

#### **Persepsi Dukungan Organisasi**

Kepercayaan karyawan mengenai tempatnya bekerja akan memberi penghargaan terhadap kontribusi dan peduli pada kesejahteraannya merupakan persepsi dukungan organisasi (Eisenberger *et al*, 2002 dalam Novira, 2015). Persepsi dukungan organisasi juga dapat dikatakan keyakinan dari karyawan akan adanya penghargaan pada kontribusi yang ia berikan untuk organisasi dengan memberikan kesejahteraan, mendengarkan keluh kesah, dan diperlakukan dengan adil (Wibowo, 2014 dalam Prasetyaningsih, Fathoni, & Hasiholan, n.d.). Persepsi ini akan memberikan keyakinan pada karyawan organisasi bahwa kontribusinya telah dihargai oleh organisasi dan akan menimbulkan sikap positif saat bekerja (Man & Hadi, 2013 dalam Dwitasari, Ilhamuddin, & Widyasari, 2015).

#### **Kompensasi**

Kompensasi dapat dikatakan suatu pendapatan yang diperoleh sebagai imbal balik atas kontribusi karyawan untuk organisasi baik berupa uang, maupun barang langsung dan tidak langsung. (Hasibua, 2005 termuat dalam HIDAYAH, 2016). Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai penghargaan yang diberikan untuk karyawan yang akan berpengaruh secara positif pada prestasi kerja (Kadarisman, 2012 dalam Wijoyo, 2016). Kompensasi bisa diperoleh dalam berbagai bentuk misalnya berupa tunjangan-tunjangan, bonus atas prestasi, insentif, upah harian, dan gaji per periode yang merupakan balas jasa kepada karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya (Hariandja, 2005 dalam Wijoyo, 2016).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai sikap menyenangkan dan juga mencintai pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan Fathoni (2006) dalam Meliza (2019). Kepuasan kerja juga merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya menyenangkan atau tidak secara emosional (Handoko, 2001 dalam Meliza, 2019). Kepuasan kerja akan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan dalam bekerja (Husnawati 2006). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan. (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184)

#### **b. Pengembangan Hipotesis**

Karyawan yang beranggapan positif pada kepedulian organisasi yang telah ia dapatkan akan mendorong timbulnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian dari Fu et al. (2013) yang menyatakan *perceived organizational support* dan kepuasan kerja berhubungan yang signifikan. Penelitian Robbins (2005) dalam Aswin and Rahyuda (2017) menyatakan bahwa jika dukungan organisasi yang karyawan rasakan tinggi akan meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut beberapa penelitian yang pernah dilakukan di atas, maka penelitian ini menggunakan hipotesis berikut ini.

H<sub>1</sub>: persepsi dukungan organisasi yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi bisa dikatakan sebagai imbal balik yang diberikan organisasi untuk kontribusi karyawan. Kompensasi yang tinggi dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan akan mendorong timbulnya kepuasan kerja yang meningkat. Pernyataan ini dibuktikan dengan penelitian dari Mabaso *and* Dlamini (2017) yang menghasilkan bahwa secara signifikan kompensasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian lain yang menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil jika keduanya memiliki hubungan signifikan (Wijaya *and* Zaroni 2012). Dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan di atas, hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan positif.

Keterlibatan kerja yang karyawan rasakan baik atau tidak dapat dilihat melalui perasaan karyawan. Jika karyawan merasa mereka memberi kontribusi pada pekerjaannya dan dapat merasakan arti dari pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja karyawan akan terbangun salah satunya dengan membangun keterlibatan kerja. Pernyataan tersebut dapat diperoleh dan diperkuat dengan penelitian Lu *et al.* (2016) dengan hasil keterikatan kerja karyawan dapat meningkat dengan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan Vorina, Simonič, *and* Vlasova (2017) menghasilkan adanya hubungan signifikan antara variabel *employee engagement* dan variabel kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan di atas, maka penelitian ini menggunakan hipotesis berikut ini.

H<sub>3</sub>: Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif.

Dukungan organisasi diperlukan bagi karyawan karena akan menciptakan kondisi psikologis yang positif. Kondisi ini mendorong karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dan merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Eisenberger, Malone, *and* Presson (2016) dengan kesimpulan bahwa penilaian dukungan organisasi oleh karyawan akan berkaitan dengan berkurangnya ketidakhadiran dan pergantian karyawan. Penelitian lain yang telah dilakukan Ramdhani *and* Ratnasawitri (2017) mengenai dukungan dari organisasi dan keterikatan karyawan dalam bekerja pada PT. X Bogor menghasilkan kesimpulan bahwa terjadi hubungan signifikan dan positif. Dari beberapa

penelitian terdahulu yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang digunakan untuk penelitian ini yaitu:

H<sub>4</sub>: Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap keterlibatan kerja melalui kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa bahwa kompensasinya sesuai dengan kontribusinya akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini akan menimbulkan keterlibatan pada karyawan. Ini berarti semakin tinggi kesesuaian kompensasi yang didapatkan karyawan maka keterlibatan kerja juga akan meningkat. Dalam penelitian Zacher et al. (2015) menghasilkan kesimpulan jika pengaruh yang terjadi antara kompensasi dan keterlibatan kerja adalah signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurcahyani Bardin (2016) mengenai kompensasi finansial dan *non-financial* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan di atas, maka penulis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis berikut ini

H<sub>5</sub>: Kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap keterlibatan kerja melalui kepuasan kerja.

### **Kerangka Pemikiran**

(Lihat pada Gambar 1).

## **METODE PENELITIAN**

Pengambilan data primer pada penelitian ini yaitu *probability sampling*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi dan analisis jalur. Data primer diambil dengan menggunakan 90 sampel dari karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY yang ditentukan dengan rumus Slovin. Keterlibatan kerja karyawan menggunakan indikator dari (Susyanto, 2019 dalam Era, 2020) yaitu: 1). Berbagi wewenang; 2). Berbagi informasi; 3). Penghargaan; 4). Berbagi pengetahuan. Persepsi dukungan perusahaan dari Al-hussammi dkk, 2017 dalam (Era 2020) menggunakan indikator: 1). Dukungan Supervisor; 2). Keadilan; 3). Penghargaan dan kondisi kerja 4). Adanya pelatihan. Kompensasi Milkovich & Newman, 1999 dalam Joyonegoro, 2018) menggunakan indikator sebagai berikut: 1). *Insentif*; 2). Upah dan gaji; 3). Besarnya tunjangan yang di berikan organisasi; 4). Kelengkapan fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawan; 5). Kembalikan rasional. Dan kepuasan kerja (Luthans, 2006 dalam

Soegandhi, Sutanto, & Setiawan, 2013) menggunakan indikator: 1). Gaji/upah 20. Pekerjaan itu sendiri; 3). Promosi jabatan; 4). Teman kerjai; 5). Atasan.

## HASIL DAN DISKUSI

### Uji Kualitas Data

Uji validitas dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi tiap indikator yang bernilai lebih kecil daripada nilai 0,05 yaitu ( $\text{sig.} < 0,05$ ) dan hasil dari  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ , dimana besarnya  $r_{tabel}$  0,207. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil dari 6 butir item indikator pernyataan keterlibatan kerja karyawan valid; 6 butir item dari indikator pernyataan persepsi dukungan organisasi valid; hasil dari 7 item indikator pernyataan kompensasi valid; dan hasil dari 8 item indikator pernyataan kepuasan kerja valid.

Sama halnya dengan hasil dari pengujian validitas, pada pengujian realibilitas yang dapat dilihat pada tabel 2 menghasilkan nilai perhitungan *Cronbach' Alpha*  $> 0,6$ . Artinya pernyataan pada instrumen penelitian ini reliabel. Dengan demikian kuesioner untuk pengambilan data penelitian ini memiliki konsistensi.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Hasil dari perhitungan uji normalitas di dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2. Hasil Uji *Kolmogrov-Smirnov*. Dari tabel tersebut dapat dilihat jika nilai Sig.  $0,055 > 0,050$ . Artinya model regresi penelitian ini berdistribusi dengan normal.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Penentuan ada atau tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini memakai uji glejser dengan aplikasi windowa SPSS 23. Hasilnya termuat pada tabel 3 yang memuat informasi bahwa setiap variabel penelitian memiliki signifikansi  $> 0,05$ . Artinya seluruh model regresi pada penelitian tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### c. Uji Multikolinieritas

Nilai VIF dan *Tolerance* menjadi patokan untuk menentukan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak antar variabel yang ada pada penelitian ini. Ringkasan hasil pengujian uji multikolinieritas model regresi penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 yang memuat informasi nilai VIF pada setiap variabel  $< 10$  dengan nilai *Tolerance*



mendekati 1. Artinya pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas untuk setiap model regresinya.

## Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis 1

Hasil analisis antara pengaruh persepsi dukungan organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) terdapat pada tabel 5. Pada tabel tersebut dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 1,029 X1 + 7,600$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X1 = Persepsi Dukungan Organisasi

Dari hasil uji regresi sederhana pada hipotesis pertama ini menghasilkan  $t_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  ( $10,455 > 1,984$ ) serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$ . Ini artinya untuk hipotesis yang pertama dengan pernyataan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan positif dapat dibuktikan.

### b. Uji Hipotesis 2

Hasil analisis regresi kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) termuat dalam tabel nomor 6. Pada tabel nomor 6 tersebut diperoleh persamaan berikut:

$$Z = 0,981 X2 + 4,745$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X2 = Kompensasi

Dari hasil uji regresi sederhana pada hipotesis kedua menghasilkan nilai pada  $t_{hitung}$  dengan nilai ( $12,791 > t_{tabel}$  dengan nilai ( $1,984$ ) dan dengan hasil nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,050$ . Artinya hipotesis kedua dalam penelitian yang menyatakan kompensasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan positif dapat dibuktikan.

### c. Uji Hipotesis 3

Hasil analisis regresi kepuasan kerja (Z) dan keterlibatan kerja (Y) termuat pada tabel nomor 7. Dengan melihat tabel tersebut dapat diperoleh persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 0,591 Z + 4,353$$

Keterangan:

Y = Keterlibatan Kerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja Karyawan



Pada uji regresi sederhana tabel 7 memuat informasi mengenai nilai pada  $t_{hitung}$  dengan nilai sebesar  $(11,719) > t_{tabel}$  dengan nilai yaitu 1,984 serta nilai signifikansi yang diperoleh dari uji ini sebesar  $0,000 < 0,050$ . Ini artinya hipotesis ketiga yang menyebutkan keterlibatan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif pada kepuasan kerja dapat dibuktikan.

#### **d. Uji Hipotesis 4**

Hasil uji regresi I dan uji regresi II pada hipotesis keempat ini dapat digambarkan menggunakan diagram pada gambar 2. Pada gambar tersebut dapat diperoleh beberapa informasi di bawah ini:

##### a) Pengaruh langsung

- 1) Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja = 0,744.
- 2) Persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja karyawan = 0,378.
- 3) Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja karyawan = 0,499.

##### b) Pengaruh tidak langsung

- 1) Persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja karyawan melalui kepuasan kerja.  
 $= (0,744 \times 0,378) = 0,371$ .

##### c) Pengaruh total

- 1) Persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja karyawan melalui kepuasan kerja.  
 $= 0,378 + 0,371 = 0,749$ .

Dari informasi di atas nilai pengaruh tidak langsung 0,371 bernilai positif, artinya secara tidak langsung persepsi dukungan organisasi melalui kepuasan kerja mempengaruhi keterlibatan karyawan. Kepuasan kerja pada hipotesis ini berperan sebagai pemediasi secara parsial, karena persepsi dukungan karyawan tanpa melalui kepuasan kerja telah signifikan terhadap keterlibatan kerja.

#### **e. Uji Hipotesis 5**

Hasil uji regresi I dan uji regresi II pada hipotesis kelima ini dapat digambarkan menggunakan diagram pada gambar 3. Melalui tersebut dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

##### a) Pengaruh langsung

- 1) Kompensasi dan kepuasan kerja = 0,806.

- 2) Kompensasi dan keterlibatan kerja karyawan = 0,372.
  - 3) Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja karyawan = 0,480.
- b) Pengaruh tidak langsung
- 1) Kompensasi dan keterlibatan kerja karyawan melalui kepuasan kerja  
 $= (0,806 \times 0,480) = 0,387$ .
- c) Pengaruh total
- 1) Persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja karyawan melalui kepuasan kerja  
 $= 0,372 + 0,387 = 0,759$ .

Dari informasi di atas dapat dilihat bahwa nilai pengaruh tidak langsung 0,387 bernilai positif, artinya secara tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Kepuasan kerja pada hipotesis ini berperan sebagai pemediasi secara parsial, karena tanpa melewati kepuasan kerja telah terjadi hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan keterlibatan kerja.

### **Pembahasan**

Hasil analisis regresi sederhana dan pengujian pada hipotesis pertama menghasilkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$  serta nilai  $t_{hitung}$  yang hasilnya lebih besar dibanding nilai  $t_{tabel}$  ( $10,455 > 1,984$ ). Hasil perhitungan sejalan dengan penelitian (Fu et al. 2013). Artinya besarnya dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan akan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja karyawan pada organisasi tersebut. Berdasarkan hasil dari penelitian maka apabila semakin positif penilaian karyawan mengenai dukungan organisasi yang ia terima maka kepuasan kerja karyawan Disnakertrans DIY akan meningkat.

Hasil uji regresi sederhana dan pengujian pada hipotesis kompensasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai pada  $t_{hitung}$   $12,791 > t_{tabel}$   $1,984$  dengan signifikansi bernilai  $0,000 < 0,05$ . Hasil perhitungan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan (Mabaso and Dlamini 2017). Artinya besarnya kompensasi yang didapatkan karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam pekerjaannya. Berdasarkan dari hasil penelitian, maka kepuasan karyawan Disnakertrans DIY akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompensasi yang ia peroleh.

Hasil uji regresi sederhana dan pengujian hipotesis ketiga menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar ( $11,719 > 1,984$ ) dan signifikansi dengan nilai  $0,000 < 0,050$ . Hasil yang diperoleh dari riset ini sejalan dengan riset (Vorina, Simonič, and Vlasova 2017). Artinya kepuasan karyawan dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka kepuasan karyawan Disnakertrans DIY yang meningkat akan mendorong keterlibatan karyawan juga akan meningkat baik dengan pekerjaannya maupun dengan organisasi dan lingkungan kerjanya. Keterlibatan yang meningkat akan berhubungan dengan meningkatnya *output* organisasi.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan untuk hipotesis keempat menunjukkan hasil jika ada pengaruh secara signifikan antara penilaian karyawan pada dukungan organisasi dan keterlibatan kerja melalui mediasi kepuasan kerja. Dari analisis jalur memperoleh nilai pengaruh total ( $0,749$ )  $>$  pengaruh langsung ( $0,378$ ). Hasil penelitian diperkuat dengan hasil dari (Eisenberger, Malone, and Presson 2016). Artinya kepuasan kerja secara parsial mampu memediasi hubungan antara penilaian karyawan terhadap dukungan organisasi dan keterlibatan kerja, hal ini dikarenakan tanpa melalui variabel kepuasan karyawan, penelitian ini telah membuktikan bahwa secara signifikan hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja sudah positif di Disnakertrans DIY.

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan untuk hipotesis kelima menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja; kompensasi dan keterlibatan kerja; kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil perhitungan menghasilkan nilai pengaruh total sebesar ( $0,759$ )  $>$  pengaruh langsung ( $0,372$ ). Hasil pengujian ini diperkuat dengan penelitian (Zacher et al. 2015). Artinya kepuasan kerja secara parsial dapat memediasi hubungan kompensasi dan keterlibatan kerja, karena tanpa melalui kepuasan kerja pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan kerja pada karyawan Disnakertrans DIY sudah signifikan.

## KESIMPULAN

Penelitian yang dilaksanakan mampu membuktikan terjadi pengaruh positif signifikan diantara penilaian karyawan pada dukungan organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini berarti upaya untuk meningkatkan kepuasan pada karyawan Disnakertrans DIY organisasi harus terlebih dahulu fokus

terhadap upaya membangun persepsi dukungan organisasi dan kompensasi dengan memberikan dukungan baik dari segi fasilitas maupun kenyamanan, keadilan pemberian kompensasi, dan penghargaan pada karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan bisa menjadi strategi untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Karyawan dengan keterlibatan yang baik akan memiliki ikatan baik dengan organisasi sehingga pada saat bekerja lebih berdedikasi tinggi. Harapan peneliti untuk penelitian berikutnya yaitu agar menambah variabel baru yang mempengaruhi peningkatan keterlibatan kerja karyawan.

### REFERENSI

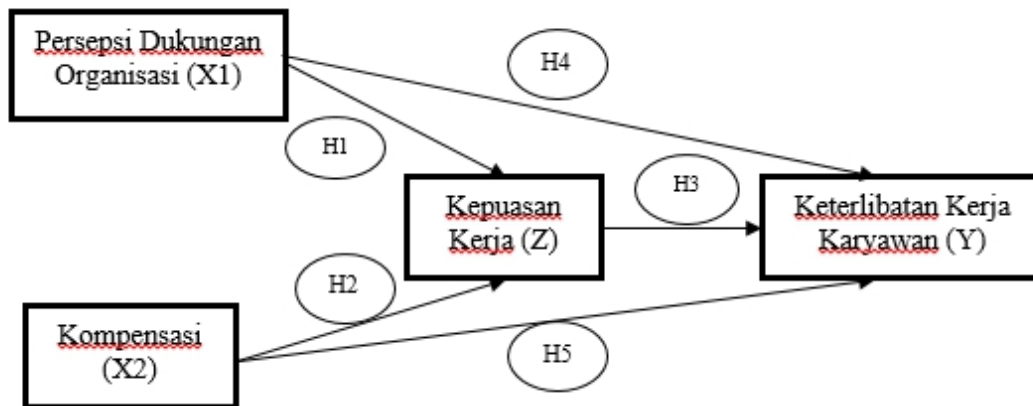
- Aswin, Angga Erly, and Agoes Ganesha Rahyuda. 2017. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(5): 2729–55.  
<https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/View/29846/18532>.
- Dwitasari, Ade Indah, Ilhamuddin Ilhamuddin, and Selly Dian Widayari. 2015. "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement." *Mediapsi* 01(01): 40–50.
- Eisenberger, Robert, Glenn P Malone, and William D Presson. 2016. "Optimizing Perceived Organizational Support To Enhance Employee Engagement." *Society for Human Resource Management and Society for Industrial And Organizational Psychology*.
- Era, Repsi. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Persepsi Dukungan Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Individu Karyawan Untuk Berubah.
- Fu, J. Et Al. 2013. "Improving Job Satisfaction of Chinese Doctors: The Positive Effects of Perceived Organizational Support and Psychological Capital." *Public Health* 127(10): 946–51.
- Hidayah, Nurul. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Husnawati, Ari. 2006. "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)." *Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*: 1–108.
- Indayati, Nurul. 2012. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi , Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Universitas Brawijaya )." 10.
- Joyonegoro, Satria Husen. 2018. Pengaruh Employee Engagement dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung.

- Lu, Lu, Allan Cheng Chieh Lu, Dogan Gursoy, and Nathan Robert Neale. 2016. "Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison Between Supervisors And Line-Level Employees." *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Mabaso, Calvin Mzwenhlanhla, and Bongani Innocent Dlamini. 2017. "Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction." *Research Journal of Business Management*.
- Markos, Solomon. 2010. "Employee Engagement: The Key To Improving Performance." 5(12): 89–96.
- Meliza, Elita Eka. 2019. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." Universitas Lampung.
- Novira, Lutfianita. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Nurchayani Bardin. 2016. "Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Engagement Karyawan Pt Hero Supermarket Tbk. (Studi Kasus: Cabang Giant Ekpress Padjajaran Kota Bogor) Nurchayani Bardin."
- Nurchayani, Ni Made, and I.G.A Dewi Adnyani. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(1): 500–532.
- Prasetyaningsih, Dyah Ayu, Aziz Fathoni, and Leonardo Budi Hasiholan. "The Role Of Employee Engagement In Editing Perceived Organizational Support, Self Efficacy and Reward On HR Performance In PT. Ungaran Sari Garmen Semarang." : 1–15.
- Ramdhani, Gita Fedora, and Dian Ratnasawitri. 2017. "Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X Di Bogor." *Jurnal Empati* 6(1): 199–205.
- Sari, Nenin Kartika. 2019. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja." *PSIKOBORNEO* 7(1): 123–34.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto, and Roy Setiawan. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim." *Jurnal AGORA* 1(1).
- Swambawa Putra, Ida, and Agoes Rahyuda. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(2): 810–37.
- Vorina, Anton, Miro Simonič, and Maria Vlasova. 2017. "An Analysis Of The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Engagement." *Economic Themes*.
- Wijaya, Oei, Francis Elizabeth, and Zaroni Zaroni. 2012. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal ULTIMA Accounting*.
- Wijoyo, Putranto Tri. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

- Zacher, Hannes, Felicia Chan, Arnold B. Bakker, and Evangelia Demerouti. 2015. "Selection, Optimization, and Compensation Strategies: Interactive Effects on Daily Work Engagement." *Journal of Vocational Behavior*.
- Zulkarnaen, W. & Sofyan, Y.. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 183-192, sep. 2018. ISSN 2550-0791. Available at: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta/article/view/4118>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keterlibatan Kerja.	0,847		
Persepsi Dukngan Organisasi.	0,836	0,6	Reliabel
Kompensasi.	0,791		
Kepuasan Kerja.	0,874		

Sumber: Data primer diolah melalui SPSS 23 (2020)

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

	Unstandardized Residual	
N	90	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82918712
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,053
Test Statistic	,093	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,055c	

Sumber: Data primer diolah melalui SPSS 23 (2020)

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,413	,935		3,652	,000
Persepsi Dukungan Organisasi	-,146	,069	-,382	-2,107	,038
Kompensasi	,042	,069	,126	,617	,539
Kepuasan Kerja	,001	,050	,002	,012	,991

Sumber: Data primer diolah melalui SPSS 23 (2020)

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	



(Constant)

Persepsi Dukungan Organisasi	,325	3,080	Tidak ada Multikolinieritas
Kompensasi	,255	3,927	Tidak ada Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	,324	3,083	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah melalui SPSS 23 (2020)

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 1**

Variabel	r	r <sup>2</sup>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Koefisien	Konstanta
X1 - Z	0,744	0,554	10,455	1,984	0,000	1,029	7,600

Sumber: Data primer diolah melalui SPSS 23 (2020)

**Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 2**

Variabel	r	r <sup>2</sup>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Koefisien	Konstanta
X2 - Z	0,806	0,650	12,791	1,984	0,000	0,981	4,745

Sumber: Data primer diolah melalui SPSS 23 (2020)

**Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 3**

Variabel	r	r <sup>2</sup>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Koefisien	Konstanta
Z - Y	0,781	0,609	11,719	1,984	0,000	0,591	4,353

Sumber: Data primer diolah melalui SPSS 23 (2020)

Keterangan:

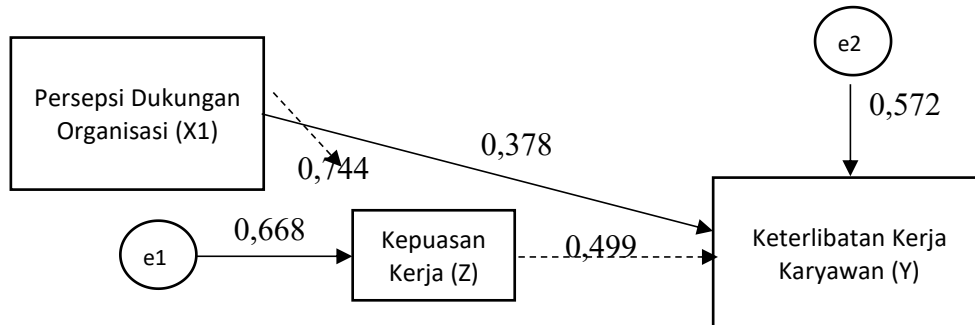
Y : Keterlibatan Kerja.

X1 : Persepsi Dukngan Organisasi.

X2 : Kompensasi.

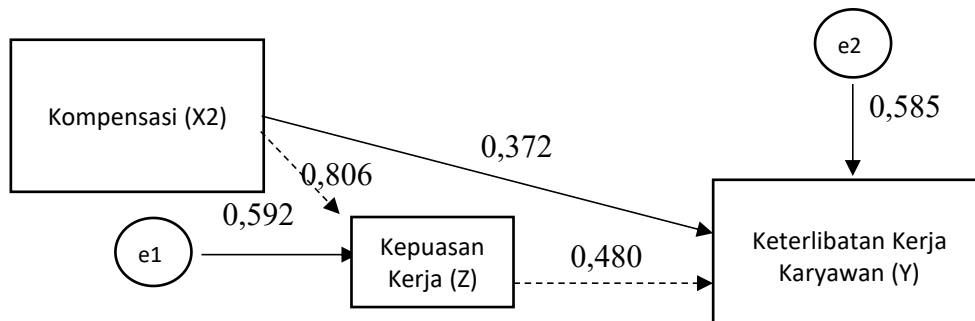
Z : Kepuasan Kerja.

**Gambar 2. Diagram Jalur Hipotesis 4**



Sumber: Data primer diolah, 2020

**Gambar 3. Diagram Jalur Hipotesis 5**



Sumber: Data primer diolah, 2020

Keterangan:

————— : Simultan

- - - - - : Parsial